



Raport z badania

**„Zapotrzebowanie na zawody
oraz
kwalifikacje i kompetencje
na lokalnych rynkach pracy
w województwie podkarpackim**

– edycja 2019”

**POWIAT
DĘBICKI**

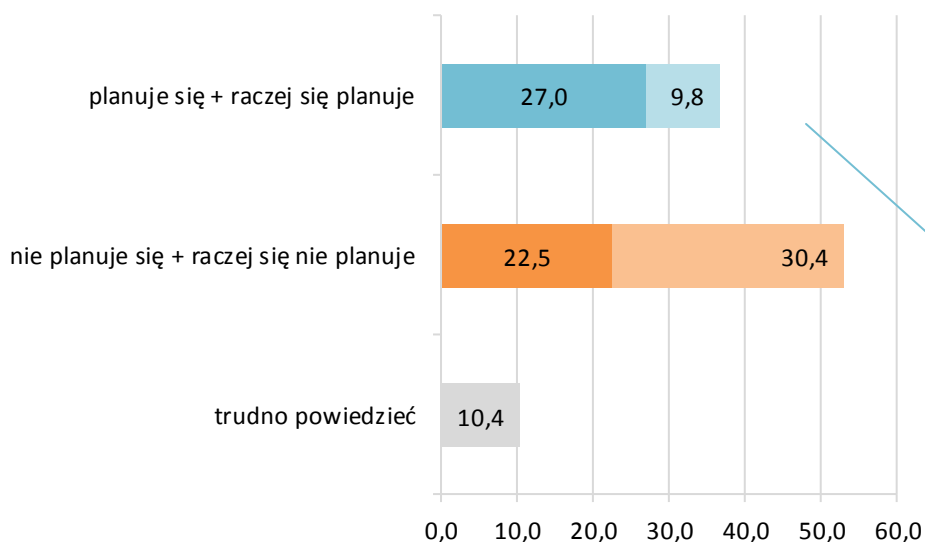
Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie
ul. A. S. Naruszewicza 11, 35-055 Rzeszów
tel. (48) 17 850 92 00, fax. (48) 17 852 44 57
www.wuprzeszow.praca.gov.pl
wup@wup-rzeszow.pl

SPIS TREŚCI

1.	Planowane zatrudnienie	3
1.1	Powody planowanego zatrudniania pracowników	4
1.2	Planowane zatrudnienie w firmach różnej wielkości	5
1.3	Planowane zatrudnienie w różnych typach działalności	6
1.4	Plany zatrudnieniowe w perspektywie 3 lat	7
1.5	Plany zatrudnieniowe w perspektywie 5 lat	7
2.	Poszukiwani pracownicy – oczekiwania	8
2.1	Poszukiwani pracownicy w grupach zawodów	8
2.2	Poszukiwani pracownicy – oczekiwane wykształcenie.....	9
2.3	Poszukiwani pracownicy – oczekiwane doświadczenie zawodowe	10
2.4	Poszukiwani pracownicy – oczekiwane formalne potwierdzenie zawodu.....	11
2.5	Poszukiwani pracownicy – oczekiwane umiejętności	11
2.6	Poszukiwani pracownicy – oczekiwane kompetencje „miękkie”	13
3.	Problemy ze znalezieniem pracowników	14
3.1	Powody problemów ze znalezieniem pracowników	15
3.2	Problemy ze znalezieniem pracowników w firmach różnej wielkości.....	16
3.3	Problemy ze znalezieniem pracowników w różnych typach działalności	17
3.4	Dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników a obecne plany zatrudnieniowe.	18
3.5	Problemy ze znalezieniem pracowników w odniesieniu do stanowisk pracy	19
3.6	Sposoby rozwiązywania problemów ze znalezieniem pracowników	20
4.	Planowana redukcja zatrudnienia	20
5.	Instrumenty powiatowych urzędów pracy wspierające tworzenie miejsc pracy	22
6.	Podstawowe informacje o badaniu.....	23
7.	Założenia metodologiczne badania	24
	SPIS WYKRESÓW	26
	SPIS TABEL	26
	SPIS ZAŁĄCZNIKÓW	26

1. Planowane zatrudnienie

Wykres 1 Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy (w %)¹



Ponad 1/3 pracodawców (36,8%) w powiecie dębickim deklaruje plany zatrudnieniowe w ciągu najbliższych 12 miesięcy!

Blisko trzykrotnie więcej jest w tej grupie deklaracji zdecydowanych – „planuje się zatrudnienie” (27,0%) w stosunku do postaw umiarkowanie pozytywnych (9,8%) – „raczej się planuje zatrudnienie”.

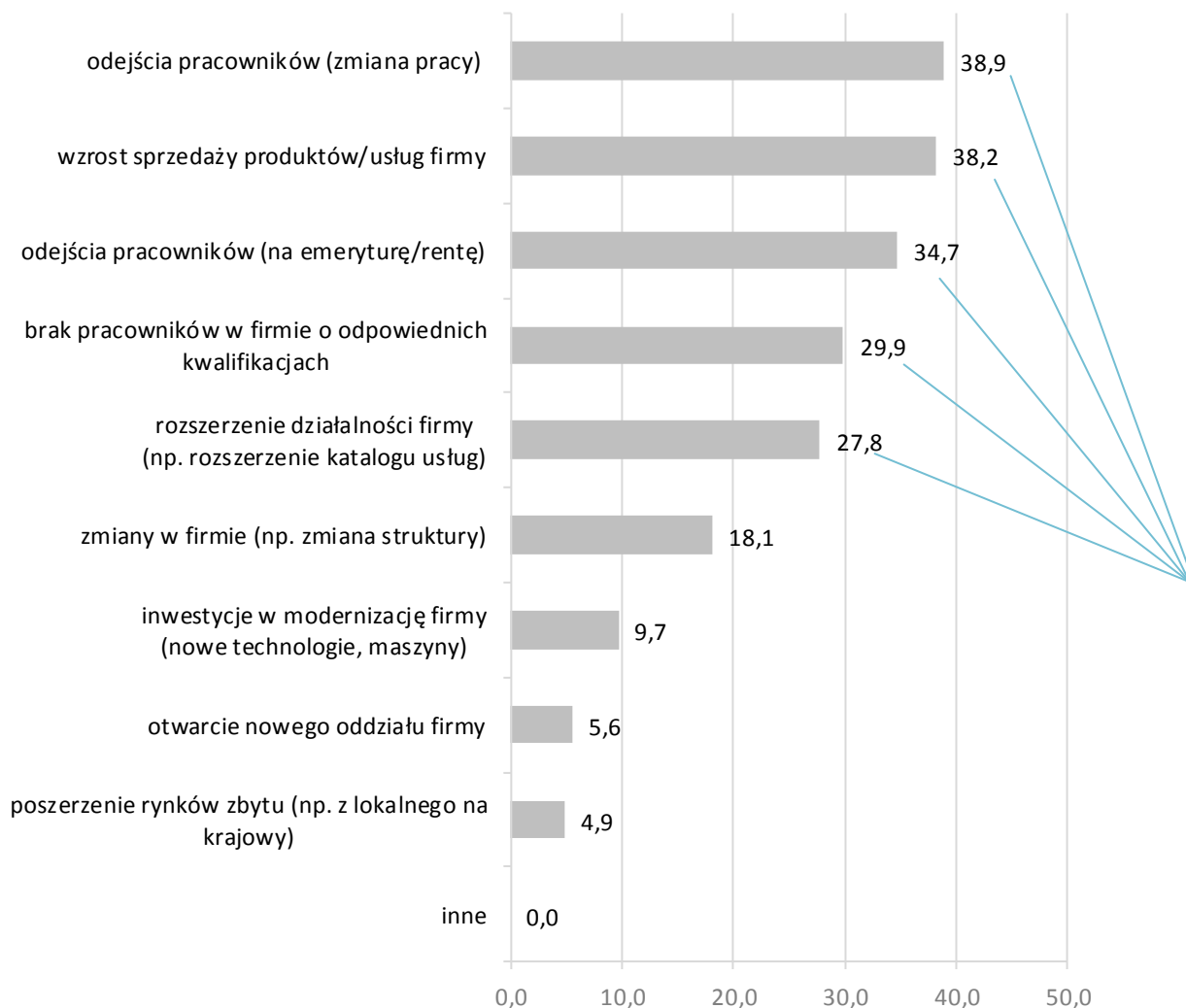
Co dziesiąty pracodawca (10,4%) nie potrafi określić, czy będzie zatrudniać – oznacza to, że przynajmniej zastanawia się nad taką możliwością mimo tego, że nie składa deklaracji w tym względzie.

Jednocześnie ogromne wrażenie robi liczba osób planowanych do zatrudnienia! W badaniu – w części dotyczącej powiatu dębickiego – wzięło udział 371 pracodawców, z czego ponad 1/3 potwierdziła, że planuje zatrudnić pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Pracodawcy ci wskazywali zawody poszukiwanych osób i jednocześnie dookreślali ile osób w takich zawodach potrzebują. Łącznie ponad 1/3 pracodawców wskazała na 1 490 osób planowanych do zatrudnienia. Liczba ta robi tym większe wrażenie, jeśli uświadomimy sobie, że w momencie rozpoczynania badania w powiecie dębickim funkcjonowały 9 782 podmioty gospodarki narodowej.

¹Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy, stanowi załącznik nr 1 do raportu.

1.1 Powody planowanego zatrudniania pracowników

Wykres 2 Powody planowanego zatrudniania pracowników (w %)



Dlaczego pracodawcy deklarują coraz większe plany zatrudnieniowe?

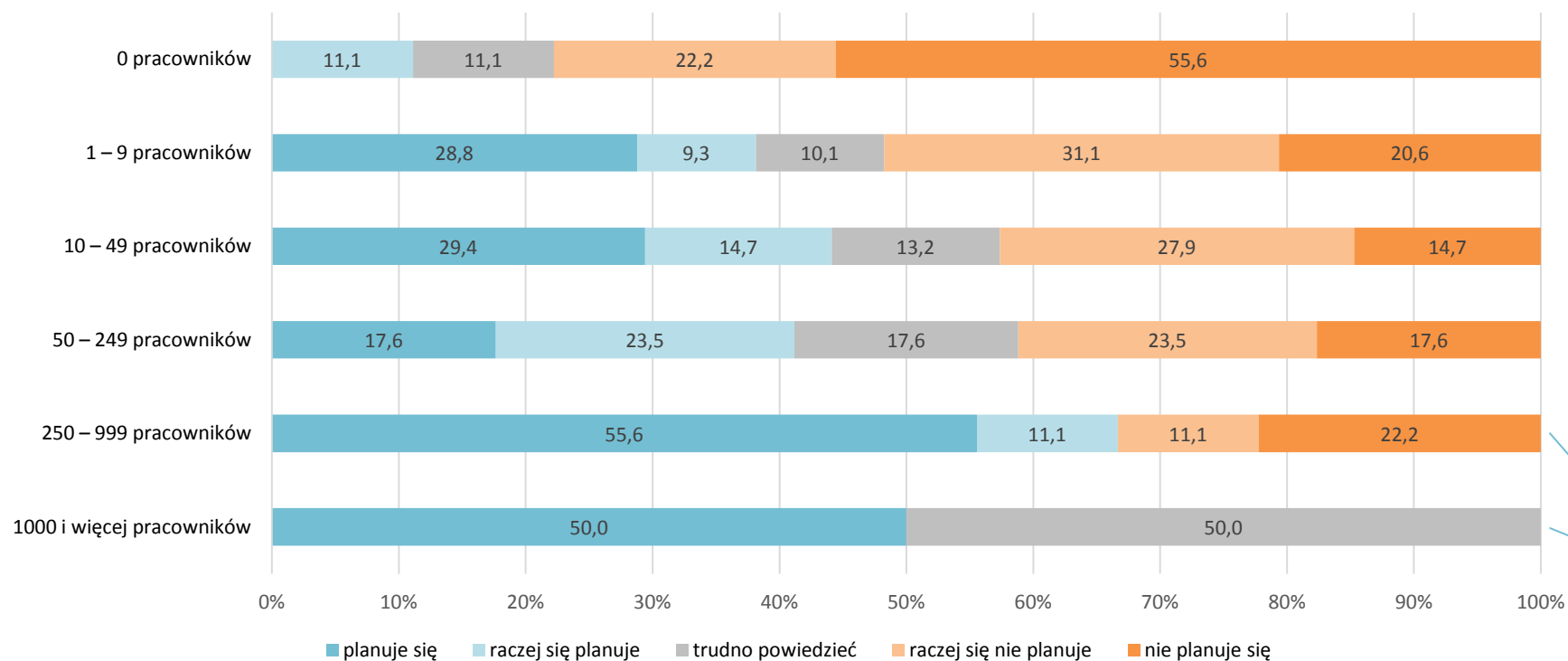
Okazuje się, że wśród najczęstszych powodów planowanego zatrudniania pracowników wskazywane są takie, które wiążą się z fluktuacją pracowników bądź niedostosowaniem ich kwalifikacji do potrzeb pracodawców:

- blisko 40% pracodawców (38,9%) wskazuje na odejścia pracowników związane ze zmianą pracy;
- ponad 1/3 (34,7%) wskazuje na odejścia związane z przejściem na emeryturę/rentę;
- blisko 1/3 (29,9%) wskazuje na brak pracowników o odpowiednich kwalifikacjach.

Wśród powodów związanych z funkcjonowaniem i rozwojem firmy na pierwszy plan wysuwa się wzrost sprzedaży produktów/usług firmy (38,2% pracodawców) oraz często będące jego wynikiem – rozszerzenie działalności firmy (27,8%).

1.2 Planowane zatrudnienie w firmach różnej wielkości

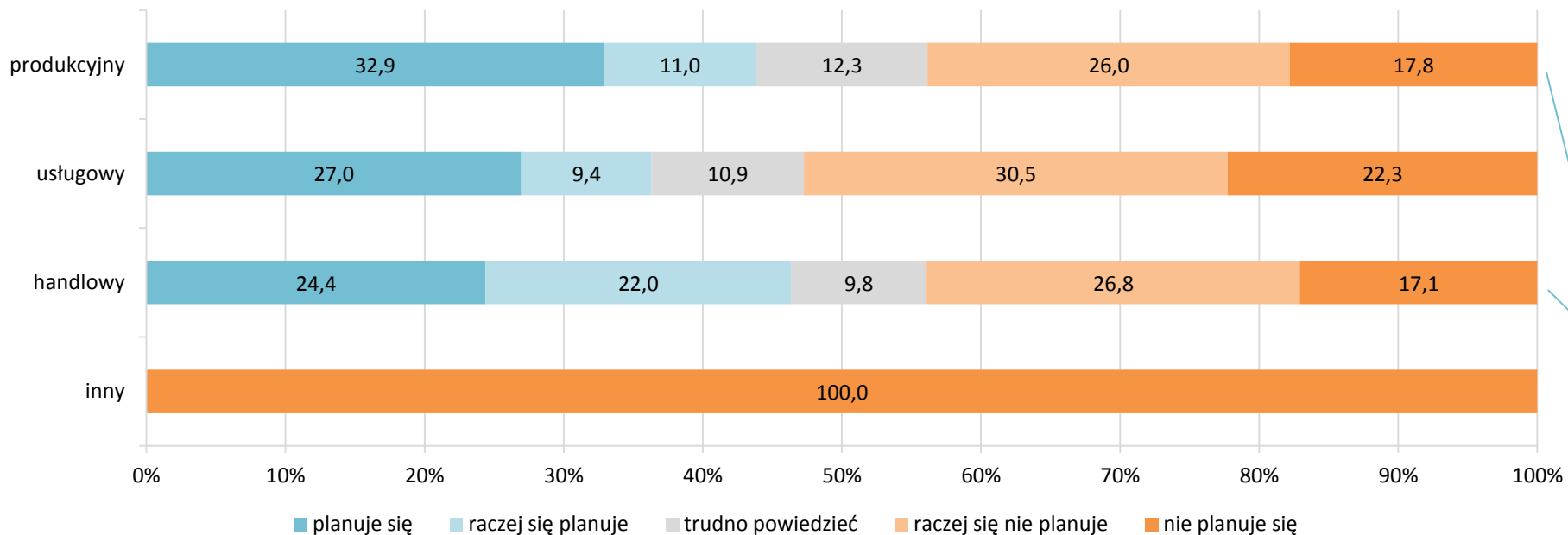
Wykres 3 Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy – w firmach różnej wielkości(w %)



W firmach każdej wielkości pracodawcy planują zatrudnienie pracowników – najczęściej w firmach dużych (66,7%) oraz bardzo dużych (50,0%). Warto zwrócić uwagę, że pracowników poszukuje blisko co dziesiąty (11,1%) właściciel jednoosobowego podmiotu gospodarczego – co wskazuje na dążenie do rozwoju firmy.

1.3 Planowane zatrudnienie w różnych typach działalności

Wykres 4 Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy – w różnych typach działalności (w %)

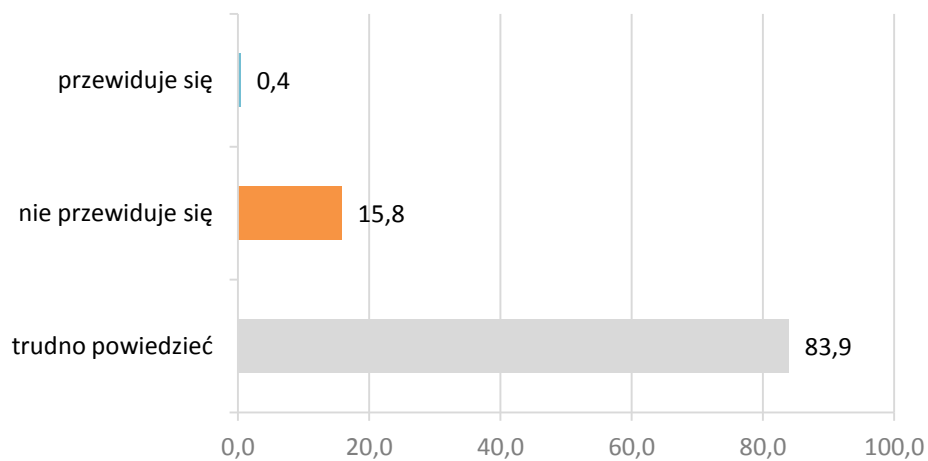


Pracowników zamierzają zatrudniać pracodawcy w każdym z trzech precyzyjnie wskazanych typów działalności (produkcyjnym, usługowym i handlowym) – najwięcej pracodawców – 46,4% – deklaruje takie plany w działalności handlowej, a niewiele mniej – 43,9% – w produkcyjnej.

Planów zatrudnieniowych nie wskazali pracodawcy z kategorii „inny” typ działalności (np. instytucje publiczne, organizacje pozarządowe).

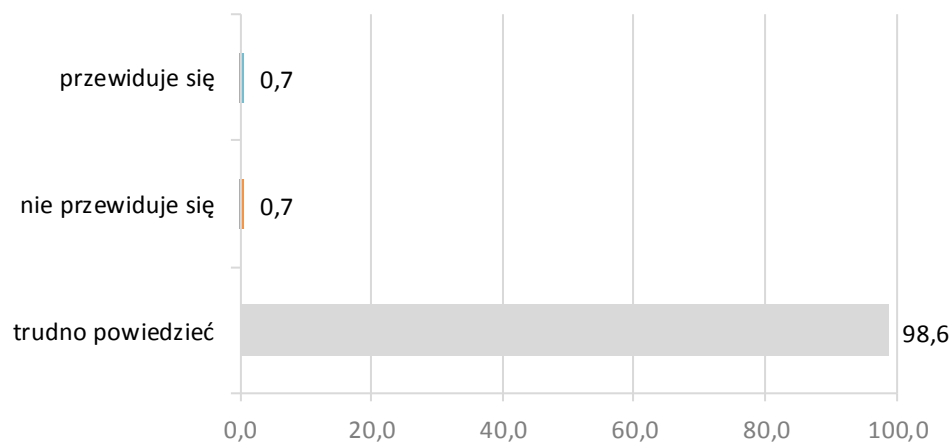
1.4 Plany zatrudnieniowe w perspektywie 3 lat

Wykres 5 Przewidywane zatrudnienie w perspektywie 3 lat (w %)²



1.5 Plany zatrudnieniowe w perspektywie 5 lat

Wykres 6 Przewidywane zatrudnienie w perspektywie 5 lat (w %)³



²Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 3 lat, stanowi załącznik nr 2 do raportu.

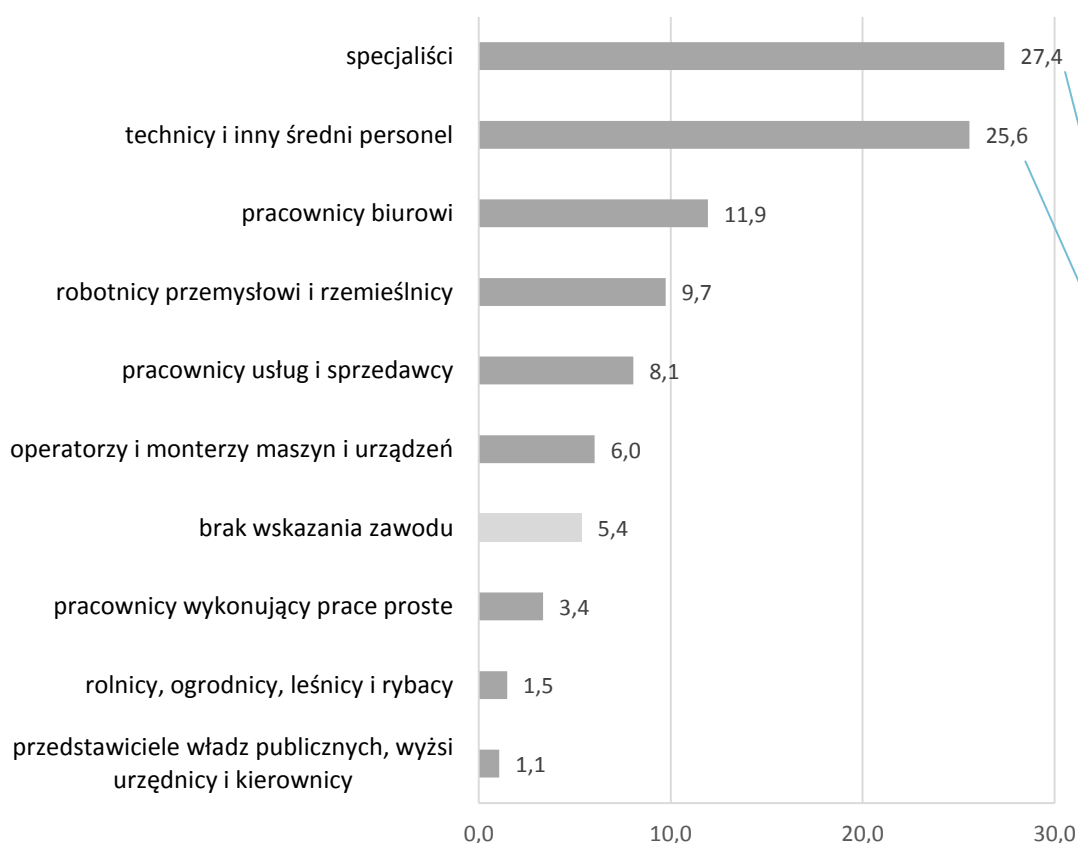
³Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 5 lat, stanowi załącznik nr 3 do raportu.

2. Poszukiwani pracownicy – oczekiwania

Wszystkie informacje dotyczące wymagań względem kandydatów do pracy odnoszą się do liczby pracowników, których pracodawcy planują zatrudnić w perspektywie 12 miesięcy.

2.1 Poszukiwani pracownicy w grupach zawodów

Wykres 7 Poszukiwani pracownicy w grupach zawodów (w %)



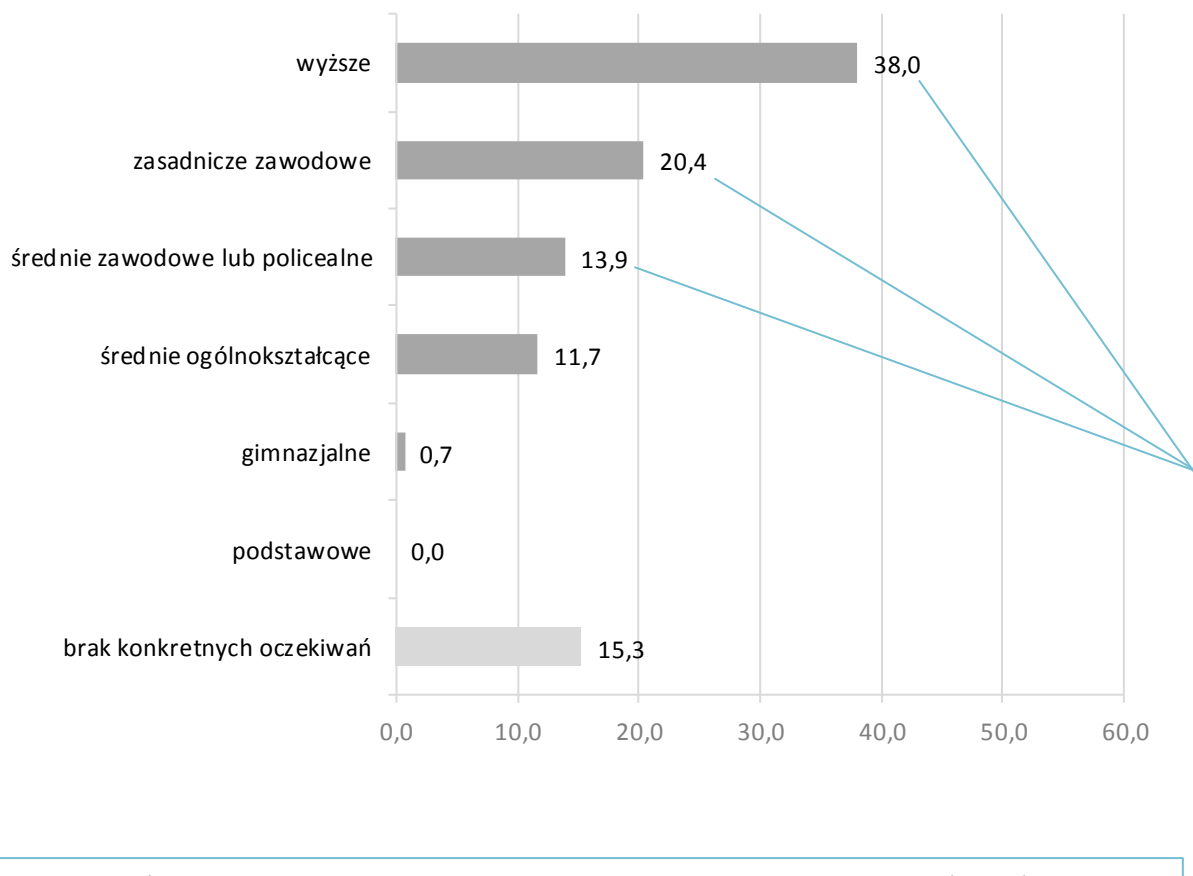
Biorąc pod uwagę liczbę pracowników planowanych do zatrudnienia – najwięcej planuje się zatrudnić:

- 1) specjalistów (27,4% poszukiwanych osób),
- 2) techników i przedstawicieli innego średniego personelu (25,6%).

Wobec co dziewiętnastej osoby (5,4%) pracodawcy nie potrafili określić, jakiego zawodu będą oczekiwać.

2.2 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane wykształcenie

Wykres 8 Poziom wykształcenia oczekiwany od kandydatów do pracy (w %)



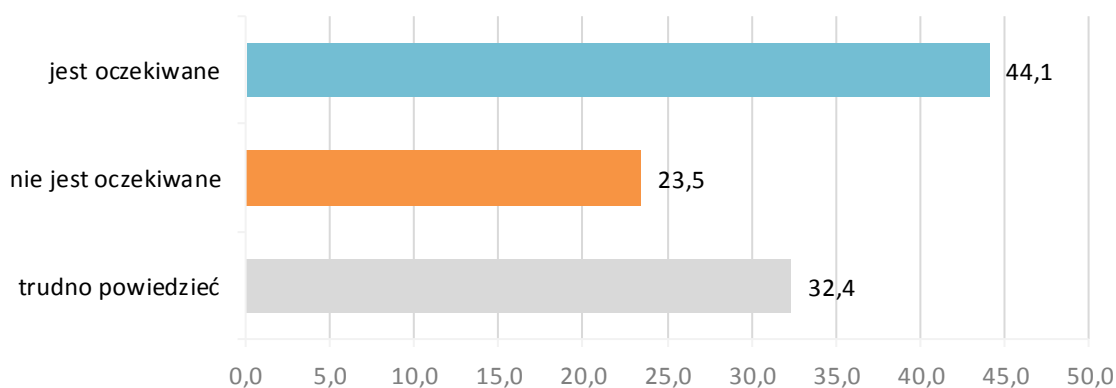
W ujęciu ogólnym najbardziej pożądanymi do pracy są osoby z wykształceniem wyższym (38,0%).

Jednocześnie 34,3% osób poszukiwanych na rynku pracy to osoby z wykształceniem zawodowym (zasadniczym zawodowym i średnim zawodowym lub policealnym).

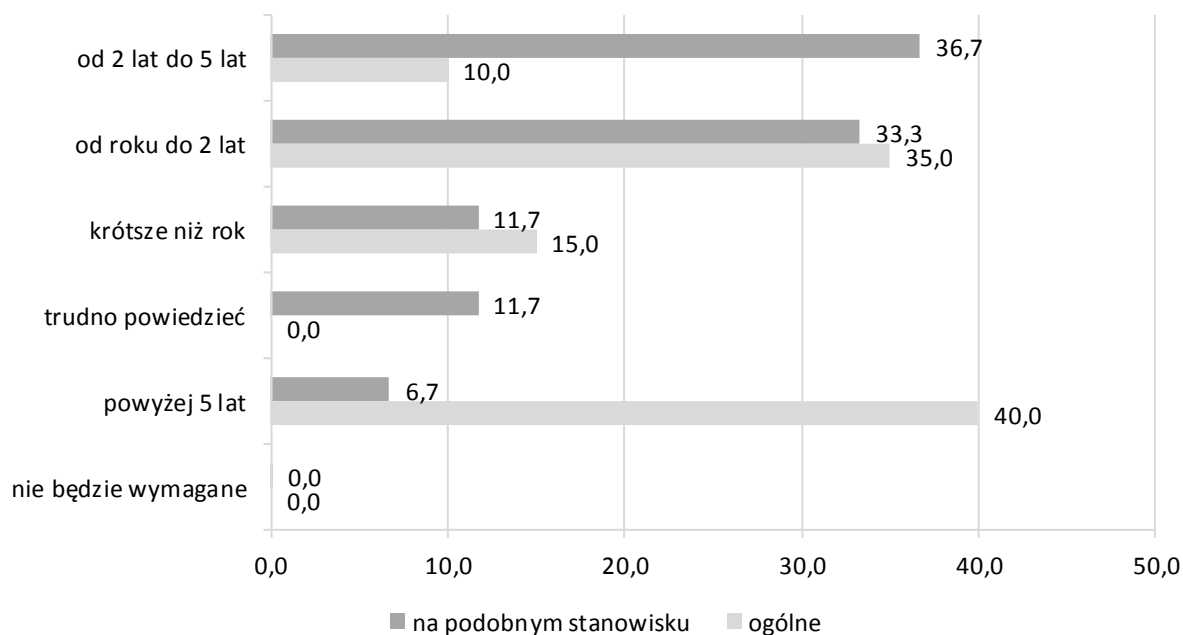
Równie ważna informacja jest taka, że wobec 15,3% kandydatów do pracy pracodawcy nie mają konkretnych oczekiwań dotyczących poziomu wykształcenia.

2.3 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane doświadczenie zawodowe

Wykres 9 Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów do pracy (w %)



Wykres 10 Wymiar doświadczenia zawodowego oczekiwanego od kandydatów do pracy (w %)



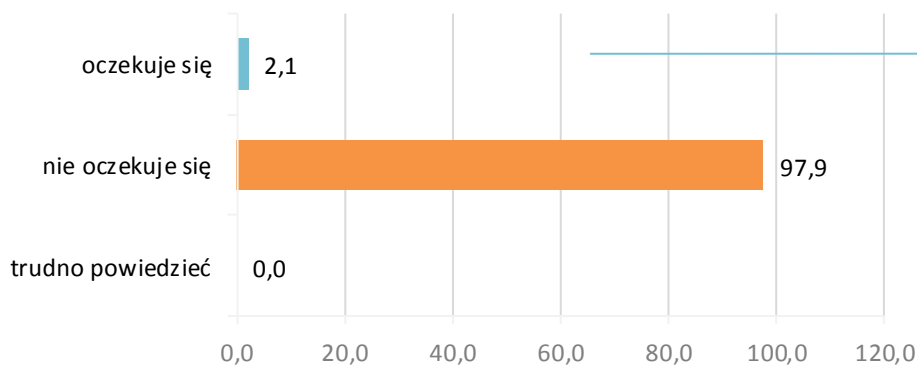
Pracodawcy oczekują doświadczenia zawodowego od blisko połowy kandydatów do pracy (44,1%).

Można stwierdzić, że wymagania względem posiadanego doświadczenia zawodowego nie są wygórowane:

- w odniesieniu do doświadczenia na podobnym stanowisku – od 45,0% pracowników oczekuje się doświadczenia nie dłuższego niż 2 lata, a względem aż 81,7% pracowników – nie dłuższego niż 5 lat;
- w odniesieniu do doświadczenia ogólnego – od połowy pracowników (50,0%) oczekuje się doświadczenia nie dłuższego niż 2 lata.

2.4 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane formalne potwierdzenie zawodu

Wykres 11 Formalne potwierdzenie zawodu oczekiwane od kandydatów do pracy (w %)



Pracodawcy oczekują formalnego potwierdzenia od minimalnego odsetka kandydatów do pracy (2,1%).

2.5 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane umiejętności

Wykres 12 Umiejętności oczekiwane od kandydatów do pracy (w %)

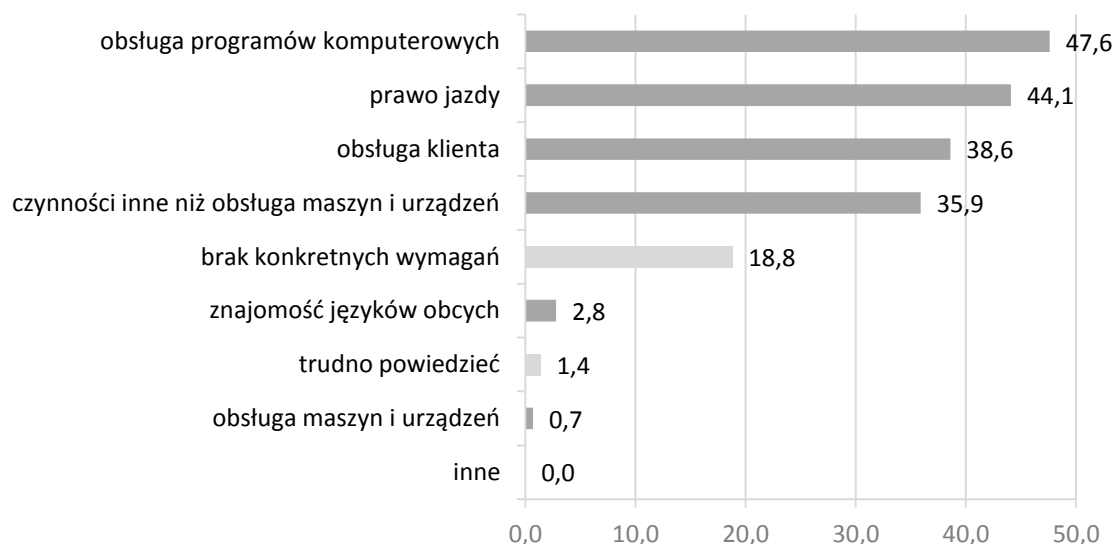


Tabela 1 *Umiejętności oczekiwane od kandydatów do pracy – w odniesieniu do wielkich grup zawodów (w %)*

Wielka grupa zawodów zgodnie z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności	obsługa urządzeń i maszyn	wykonywanie czynności innych niż obsługa urządzeń	obsługa programów komputerowych	znajomość języków obcych	prawo jazdy	obsługa klienta	inne	trudno powiedzieć	brak konkretnych oczekiwań
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0
Specjaliści	0,0	23,5	29,7	6,1	40,4	35,0	0,0	0,0	30,9
Technicy i inny średni personel	0,3	28,1	31,8	0,3	12,3	23,1	0,0	52,8	7,1
Pracownicy biurowi	0,0	19,7	50,0	2,2	42,1	42,1	0,0	0,0	21,3
Pracownicy usług i sprzedawcy	0,0	51,7	51,7	0,0	40,8	21,7	0,0	0,0	8,3
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	0,0	53,1	70,3	0,0	42,1	32,4	0,0	0,0	8,3
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	0,0	5,6	5,6	0,0	81,1	24,4	0,0	0,0	12,2
Pracownicy wykonujący prace proste	0,0	0,0	0,0	0,0	8,0	8,0	0,0	0,0	92,0
Brak wskazania zawodu	0,0	46,3	55,0	0,0	52,5	46,3	0,0	0,0	1,3

W kontekście poszukiwanych u kandydatów do pracy umiejętności – najbardziej oczekiwane są te, które dotyczą obsługi programów komputerowych (47,6%), prawa jazdy (44,1%) obsługi klienta (38,6%) oraz czynności innych niż obsługa maszyn i urządzeń (35,9%).

W odniesieniu do blisko co piątego stanowiska pracy (18,8%) pracodawcy nie wskazują konkretnych oczekiwań dotyczących posiadanych umiejętności.

Tabela 1 zawiera dane dotyczące oczekiwań pracodawców względem umiejętności kandydatów do pracy – w poszczególnych grupach zawodów. Kolorem niebieskim wyróżniono wartości powyżej 25,0%.

2.6 Poszukiwani pracownicy – oczekiwane kompetencje „miękkie”⁴

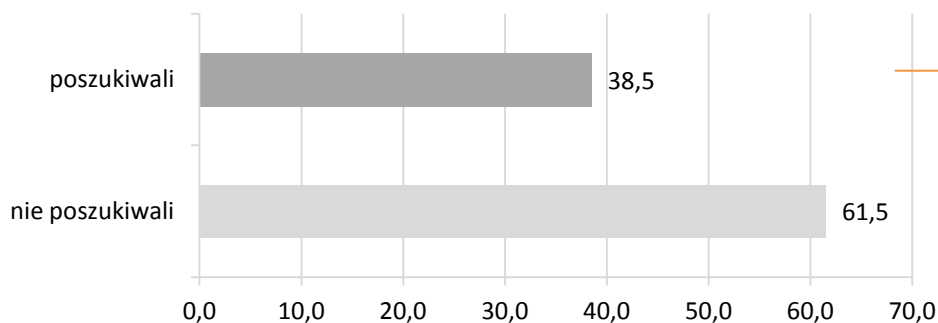
Tabela 2 Kompetencje „miękkie” oczekiwane przez pracodawców (wskazane w pytaniu otwartym)

Kompetencje (ranking wg częstości występowania wśród odpowiedzi pracodawców)		
osobiste	społeczne	menedżerskie
odpowiedzialność	komunikatywność	delegowanie zadań
chęć do pracy	umiejętność współpracy w grupie	rozwiązywanie konfliktów
łatwość przyswajania informacji	asertywność / posiadanie własnego zdania	motywowanie
samodzielność	otwartość na innych	
elastyczność	umiejętność uczenia innych	
dobra organizacja pracy		
wysoka kultura osobista		
poczucie humoru		
odporność na stres		
rzetelność		
umiejętności i uprawnienia fachowe		
pozytywne nastawienie		
profesjonalizm		
chęć do nauki i rozwoju		
dyspozycyjność		
punktualność		
dążenie do realizacji celów		
cierpliwość		
inicjatywność		
kreatywność		
lojalność		

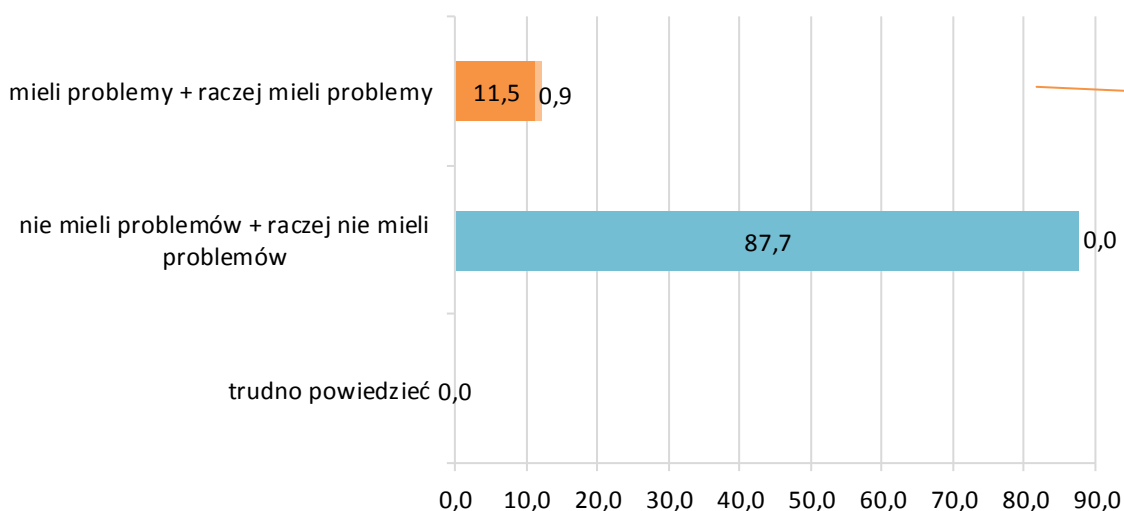
⁴Odpowiedzi pracodawców zakodowano, a cechy bliskoznaczne pogrupowano – zgodnie z listą wskazaną w tabeli 2.

3. Problemy ze znalezieniem pracowników

Wykres 13 Poszukiwanie pracowników przez pracodawców w ciągu ostatnich 3 lat (w %)



Wykres 14 Problemy pracodawców ze znalezieniem pracowników w ciągu ostatnich 3 lat (w %)

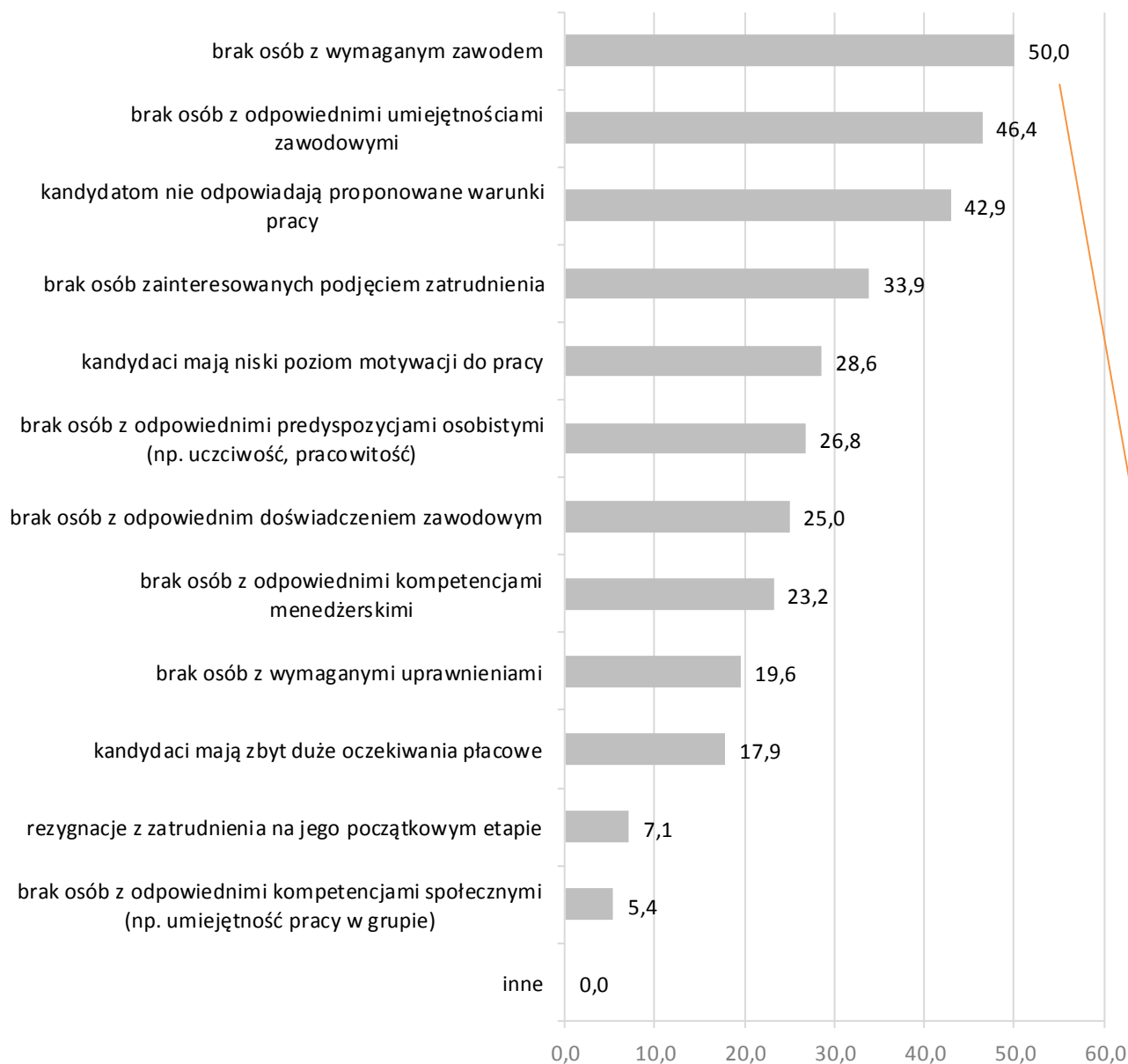


W całej grupie pracodawców w powiecie dębickim ponad 1/3 z nich (38,5%) w ciągu ostatnich 3 lat poszukiwało pracowników.

Co ósmy pracodawca (12,4%) spośród tych, którzy w ostatnich 3 latach poszukiwali pracowników odpowiednich do potrzeb firmy, miał problem z ich znalezieniem!

3.1 Powody problemów ze znalezieniem pracowników

Wykres 15 Powody problemów pracodawców ze znalezieniem pracowników (w %)



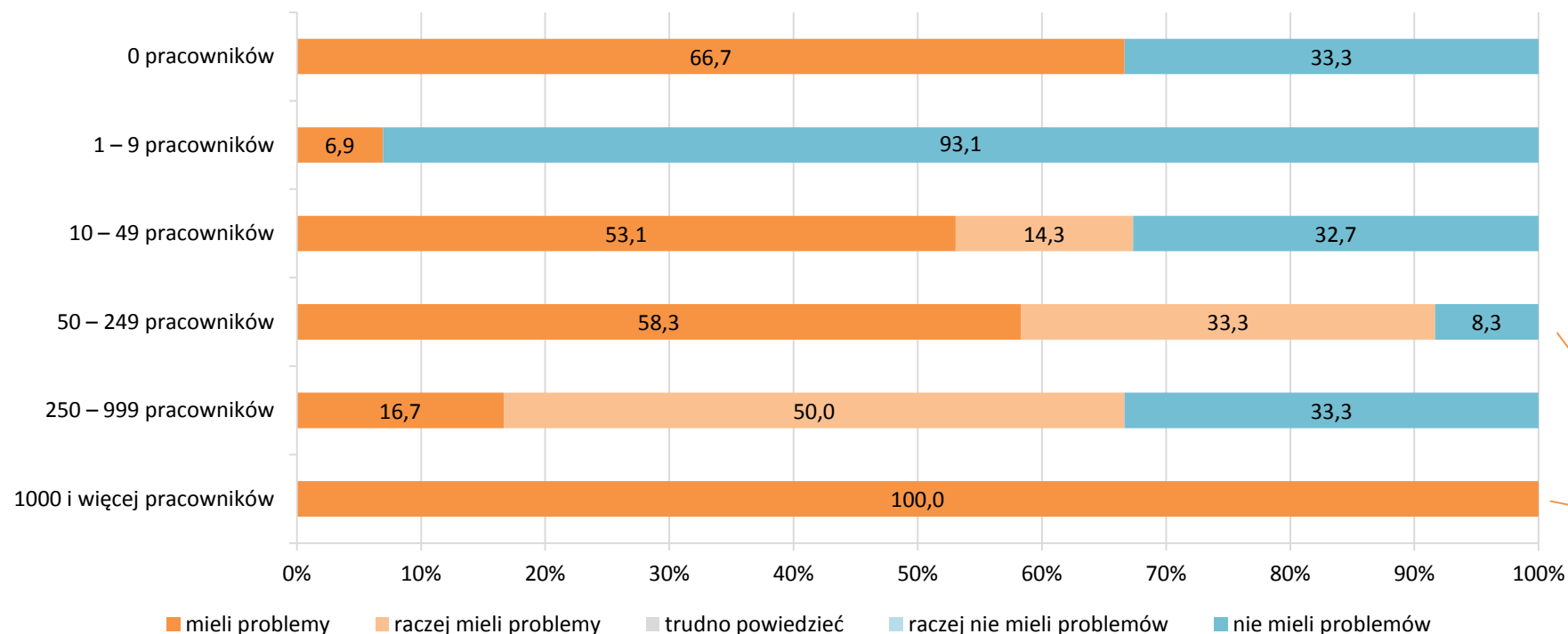
Wśród powodów problemów ze znalezieniem pracowników, na które zwracali uwagę pracodawcy, wysokie odsetki wskazań dotyczyły obszaru niedostosowania kwalifikacji – braku osób z wymaganym zawodem (50,0% pracodawców), z odpowiednimi umiejętnościami zawodowymi (46,4%), z odpowiednim doświadczeniem zawodowym (25,0%), z z wymaganymi uprawnieniami (19,6%).

Jednocześnie jako trzeci na liście znalazł się powód związany z warunkami zatrudnienia – 42,9% pracodawców mówi o tym, że kandydatom nie odpowiadają proponowane warunki pracy, chociaż na powód w postaci zbyt dużych oczekiwań płacowych wskazało już sporo mniej, bo 17,9% pracodawców.

Istotny jest również powód w postaci braku osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia – wskazała na niego 1/3 pracodawców (33,9%).

3.2 Problemy ze znalezieniem pracowników w firmach różnej wielkości

Wykres 16 Problemy pracodawców ze znalezieniem pracowników – w firmach różnej wielkości (w %)

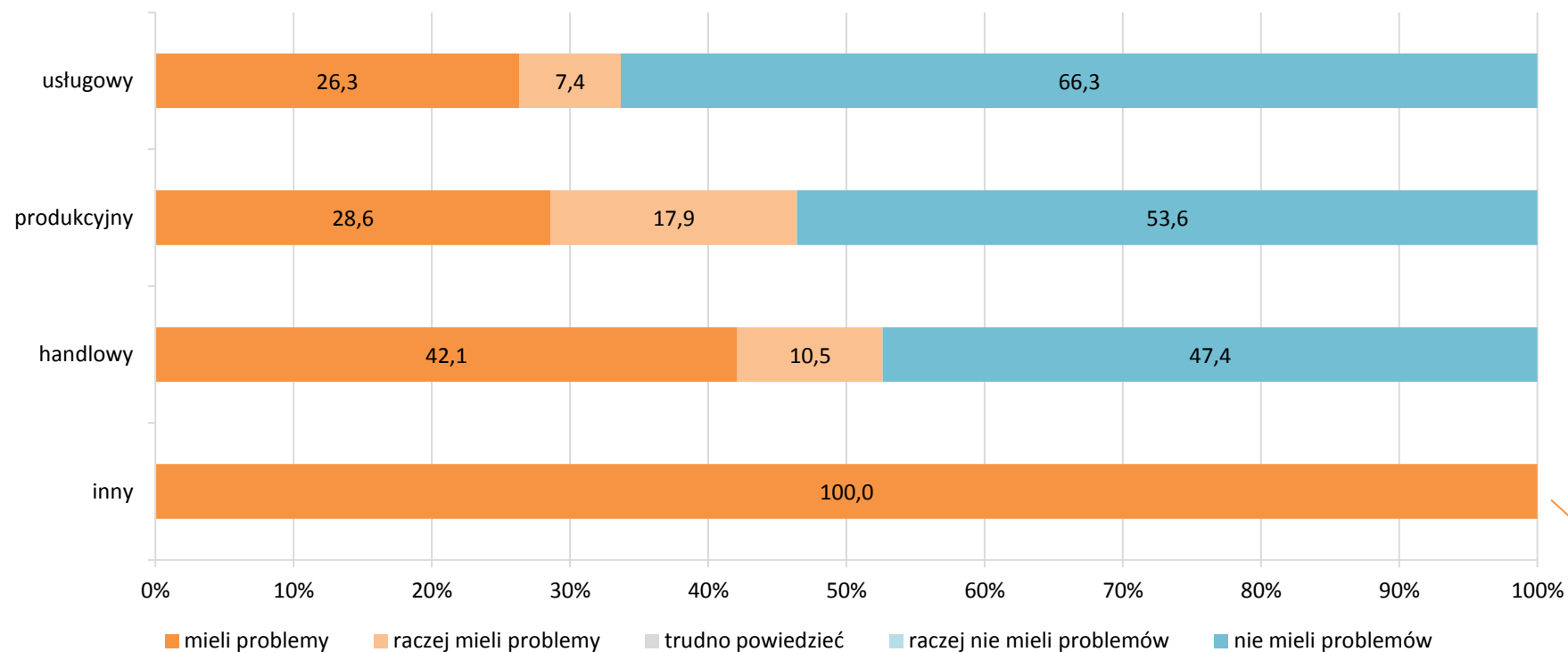


Najwięcej pracodawców w ciągu ostatnich 3 lat miało problem ze znalezieniem pracowników w grupie firm bardzo dużych (100,0%) oraz średnich (91,6%). W firmach małych ten odsetek sięga 67,4%, w dużych – 66,7%.

Warto zauważyć, że blisko 2/3 (66,7%) właścicieli jednoosobowych działalności gospodarczych również zgłosiło problem ze znalezieniem pracowników – okazuje się więc, że problem niedoboru kadrowego dotyka również sporą część z tych najmniejszych podmiotów mikro, które są na początku drogi w rozwoju zasobów kadrowych.

3.3 Problemy ze znalezieniem pracowników w różnych typach działalności

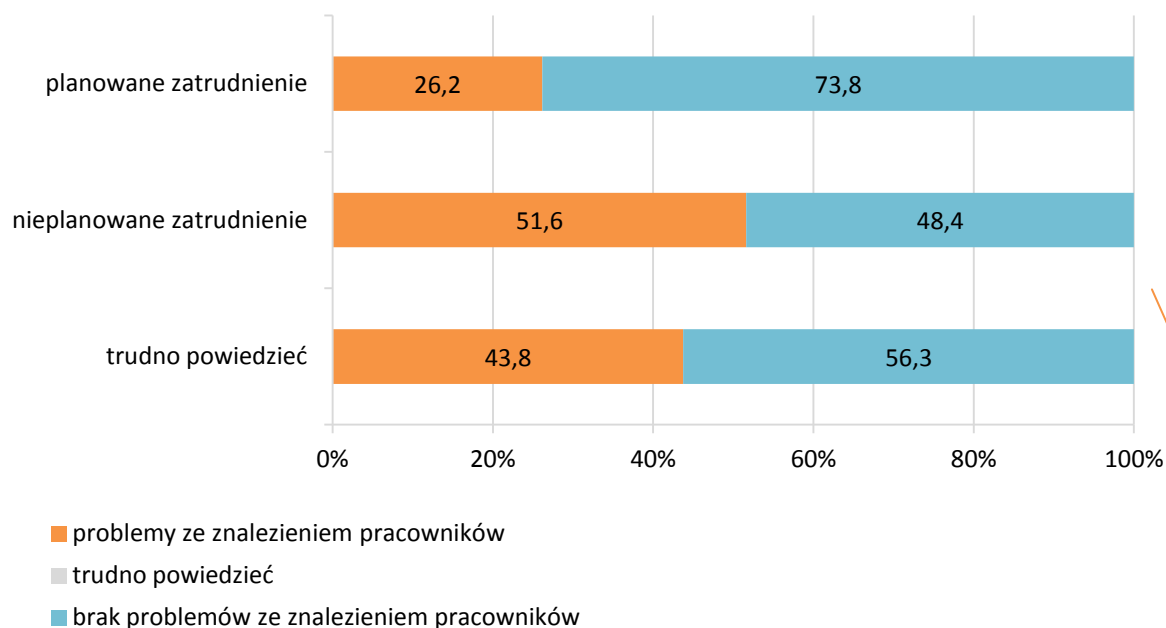
Wykres 17 Problemy pracodawców ze znalezieniem pracowników – w różnych typach działalności (w %)



Najwięcej pracodawców, bo aż 100,0%, zgłosiło problem ze znalezieniem pracowników w działalnościach, których charakter nie został dookreślony (znalazły się w kategorii „inny” – np. instytucje publiczne, organizacje pozarządowe). W firmach o charakterze handlowym na taki problem zwróciła uwagę ponad połowa pracodawców (52,6%). W podmiotach produkcyjnych trudności z pozyskaniem kadry miała blisko połowa pracodawców (46,5%).

3.4 Dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników a obecne plany zatrudnieniowe

Wykres 18 Dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników a obecne plany zatrudnieniowe (w %)

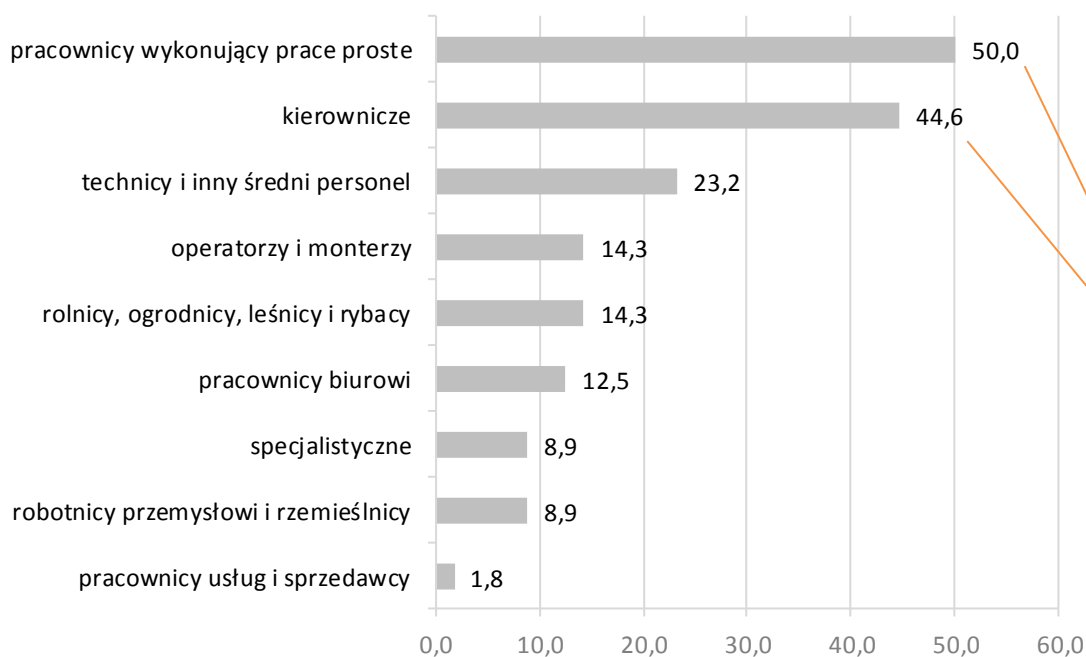


W kontekście planów zatrudnieniowych pracodawców istotne jest sprawdzenie, jaki wpływ na te plany mają dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników – czy nie decydują o dalszym zahamowaniu rozwoju liczebnego danej firmy. Sytuacja, w której firmy najczęściej poszukujące kandydatów do pracy mają z tym problem jest w pewien sposób naturalna (firmy rzadziej poszukujące pracowników rzadziej trafią na trudności z tym związane) – jednak niebezpieczne byłoby, gdyby *gros* pracodawców, którzy doświadczyli tego typu problemów przesunęło się do grupy nieplanujących zatrudnienia – oznaczałoby to rezygnację z poszukiwania kolejnych kandydatów do pracy z powodu zniechęcenia, braku wiary w sukces rekrutacji.

Okazuje się, że największy odsetek pracodawców (51,6%), którzy doświadczyli takich problemów, jest w grupie tych, którzy nie planują rozszerzenia kadry w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Jednocześnie jest ich sporo (43,8%) w grupie, która nie potrafi stwierdzić, czy będzie zatrudniać. Istnieje więc duże prawdopodobieństwo, że problemy z pozyskaniem kadry mają duży wpływ na decyzję o rezygnacji

3.5 Problemy ze znalezieniem pracowników w odniesieniu do stanowisk pracy

Wykres 19 Odsetek pracodawców, którzy zgłaszają problem ze znalezieniem pracowników na określone stanowiska pracy

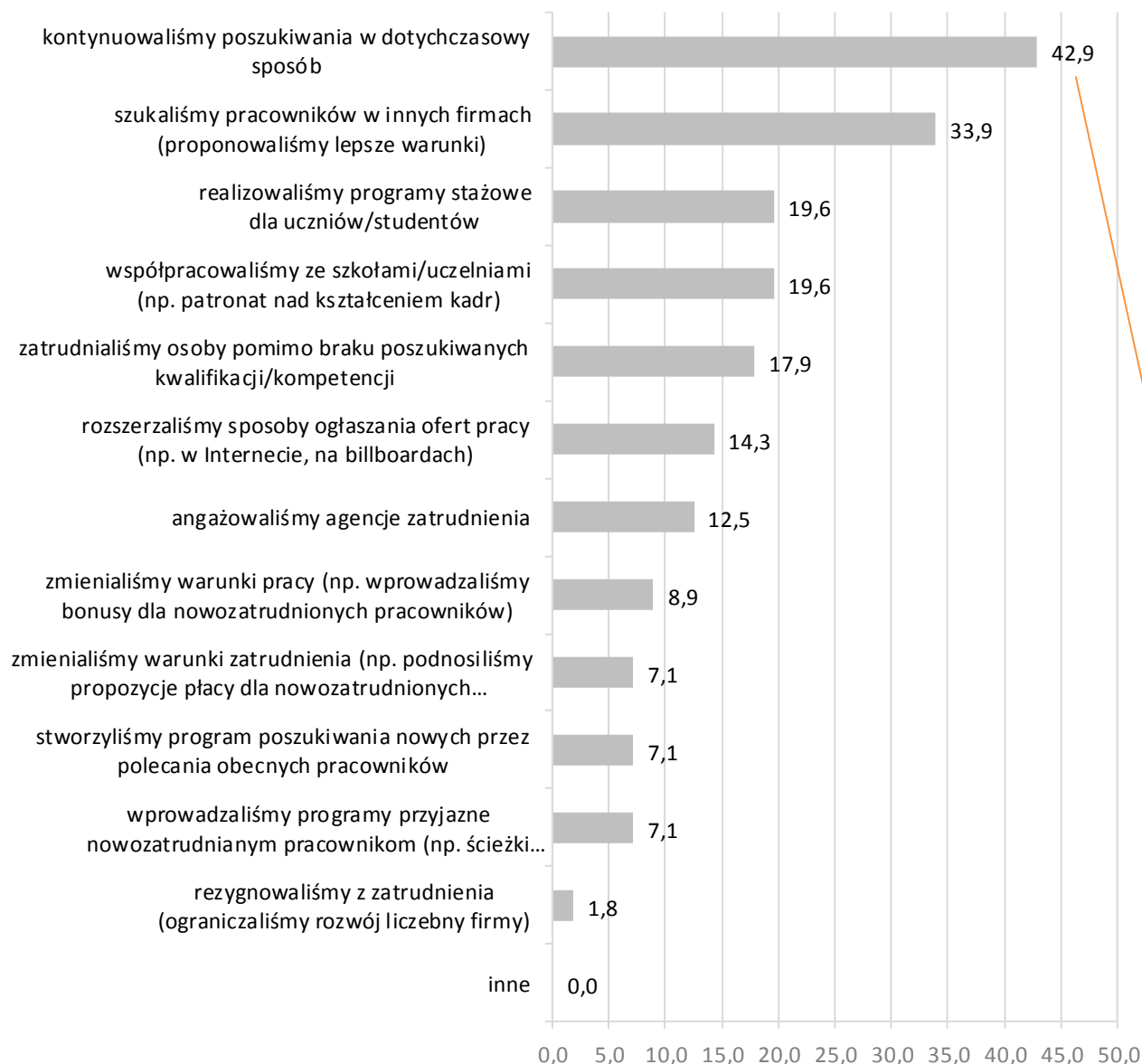


W sytuacji poszukiwania pracowników najczęściej pracodawców zgłasza problem z pozyskaniem pracowników wykonujących prace proste (50,0% pracodawców) oraz osób na stanowiska kierownicze (44,6%).

Jednocześnie 1/4 pracodawców (23,2%) ma również trudności z pozyskaniem techników i innego średniego personelu.

3.6 Sposoby rozwiązywania problemów ze znalezieniem pracowników

Wykres 20 Sposoby rozwiązywania problemów ze znalezieniem pracowników (w %)



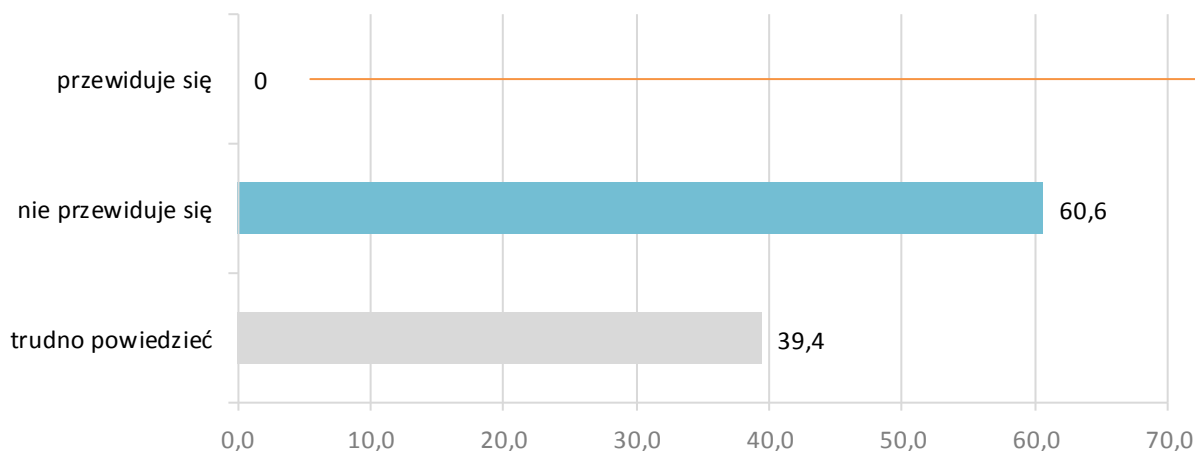
W reakcji na problem ze znalezieniem pracowników najczęściej pracodawców radziła sobie poszukując tych osób w dotychczasowy sposób (42,9%). Co trzeci pracodawca (33,9%) poszukiwał pracowników w innych firmach, proponując im lepsze warunki za zmianę zatrudnienia.

Część pracodawców potwierdziło, że angażuje się w przygotowanie przyszłych kadr – co czwarty (19,6%) realizuje programy stażowe dla uczniów/studentów, a tyle samo pracodawców (19,6%) podejmuje współpracę ze szkołami / uczelniami np. poprzez objęcie patronatu nad kształceniem.

Na uwagę zasługuje również fakt, że blisko co szósty pracodawca (17,9%) zatrudniał osoby pomimo tego, że nie posiadały wymaganych kwalifikacji/kompetencji.

4. Planowana redukcja zatrudnienia

Wykres 21 Planowana redukcja zatrudnienia w perspektywie 12 miesięcy (w %)



Planów redukcji zatrudnienia nie zadeklarował żaden z ankietowanych pracodawców.

Jednocześnie ponad 1/3 pracodawców (39,4%) nie składa żadnej deklaracji w tym względzie. Sytuacja społeczno-gospodarcza jest tak dynamiczna w ostatnich latach, że taka niejednoznaczna postawa pracodawców wydaje się być zrozumiała, zwłaszcza w związku ze zmianami technologicznymi wynikającymi z rewolucji przemysłowej 4.0, które pociągają za sobą również nowe potrzeby w obszarze

5. Instrumenty powiatowych urzędów pracy wspierające tworzenie miejsc pracy

Tabela 3 Ocena przydatności działań powiatowych urzędów pracy (w %)

Instrument	% pracodawców, którzy uznają instrument za przydatny	% pracodawców, którzy planują starać się o takie wsparcie w ciągu 12 m-cy
staż	57,4	39,9
sfinansowanie szkolenia	52,6	9,4
sfinansowanie wyposażenia miejsca pracy	48,8	14,6
prace interwencyjne	42,6	6,2
dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego w wieku 50+	38,3	3,0
zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy za zatrudnione osoby powyżej 50 r.ż.	36,1	5,9
refundacja części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody i składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30 r.ż.	35,0	5,7
refundacja składek na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych do 30 r.ż.	32,9	4,6
zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za zatrudnionych bezrobotnych do 30 r.ż.	31,3	2,6
przygotowanie zawodowe dorosłych	25,9	1,6
świadczenie aktywizacyjne przy zatrudnieniu bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną	24,3	2,7
roboty publiczne	22,9	5,9
jednorazowa refundacja składek na ubezpieczenia społeczne	21,8	1,1
prace społecznie użyteczne	19,4	5,1
pożyczka na utworzenie miejsca pracy	16,7	4,9
grant na telepracę (utworzenie miejsca pracy w postaci telepracy dla bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną)	14,8	2,4

6. Podstawowe informacje o badaniu

Zleceniodawca Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie

Wykonawca Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie (założenia badania, raporty)
Wioletta Pytko, Małgorzata Kawalec, Barbara Wołoszyńska

Market Research World Anna Sojka z Gliwic (ankietowanie, baza danych)

Okres lipiec – wrzesień 2019 rok

Obszar województwo podkarpackie (21 powiatów i 4 miasta na prawach powiatu)

Cel główny określenie potrzeb i oczekiwań przedsiębiorców/pracodawców tak w poszczególnych powiatach województwa podkarpackiego, jak i w skali regionalnej w zakresie zatrudniania pracowników w konkretnych zawodach oraz wymagań odnośnie posiadanych przez nich kwalifikacji i kompetencji zawodowych

7. Założenia metodologiczne badania

Badanie zrealizowano zgodnie z założeniami metodologicznymi opracowanymi przez pracowników Wydziału Informacji Statystycznej i Analiz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie – w oparciu o ilościowe metody pozyskiwania danych: internetowe wywiady kwestionariuszowe (technika CAWI) oraz telefoniczne wywiady kwestionariuszowe (technika CATI).

W ramach ilościowego badania **w odniesieniu do powiatu dębickiego wykonano 371 wywiadów z pracodawcami** – w oparciu o przygotowany kwestionariusz ankiety. Próba badawcza była reprezentatywna dla powiatu (przy założeniach: poziomu ufności próby 95% i maksymalnym błędzie oszacowania 5%) – dobrana została w sposób warstwowo-losowy według wielkości przedsiębiorstwa oraz kryterium terytorialnego.

Przy podziale próby uwzględniającym kryterium liczebności pracowników nadreprezentowane były podmioty małe, średnie, duże i bardzo duże ze względu na znaczącą przewagę podmiotów mikro. Liczebność próby wyliczono na podstawie rejestru REGON przedsiębiorstw z województwa podkarpackiego według danych GUS na dzień 31.01.2019 roku.

Rozkład próby przedstawia się następująco:

Tabela 4 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do wielkości firmy

Wielkość firmy	Zrealizowana próba badawcza	%
0 pracowników	18	4,9
1 – 9 pracowników	257	69,3
10 – 49 pracowników	68	18,3
50 – 249 pracowników	17	4,6
250 – 999 pracowników	9	2,4
1000 i więcej pracowników	2	0,5
powiat dębicki	371	100,0

Tabela 5 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do typu działalności

Typ działalności	Zrealizowana próba badawcza	%
produkcyjny	73	19,7
handlowy	41	11,1
usługowy	256	69,0
inny	1	0,3
powiat dębicki	371	100,0

Tabela 6 Rozkład próby badawczej w odniesieniu do branży

Sekcja PKD	Zrealizowana próba badawcza	%
A - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	48	12,9
B - górnictwo i wydobywanie	4	1,1
C - przetwórstwo przemysłowe	62	16,7
D - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	4	1,1
E - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	6	1,6
F - budownictwo	45	12,1
G - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	15	4,0
H - transport i gospodarka magazynowa	11	3,0
I - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	14	3,8
J - informacja i komunikacja	12	3,2
K - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	12	3,2
L - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	14	3,8
M - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	11	3,0
N - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	6	1,6
O - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	14	3,8
P - edukacja	17	4,6
Q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna	30	8,1
R - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	6	1,6
S - pozostała działalność usługowa	40	10,8
powiat dębicki	371	100,0

SPIS WYKRESÓW

Wykres 1	Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy (w %).....	3
Wykres 2	Powody planowanego zatrudniania pracowników (w %).....	4
Wykres 3	Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy – w firmach różnej wielkości (w %).....	5
Wykres 4	Planowane zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy – w różnych typach działalności (w %)	6
Wykres 5	Przewidywane zatrudnienie w perspektywie 3 lat (w %)	7
Wykres 6	Przewidywane zatrudnienie w perspektywie 5 lat (w %)	7
Wykres 7	Poszukiwani pracownicy w grupach zawodów (w %).....	8
Wykres 8	Poziom wykształcenia oczekiwany od kandydatów do pracy (w %).....	9
Wykres 9	Doświadczenie zawodowe oczekiwane od kandydatów do pracy (w %)	10
Wykres 10	Wymiar doświadczenia zawodowego oczekiwanego od kandydatów do pracy (w %)	10
Wykres 11	Formalne potwierdzenie zawodu oczekiwane od kandydatów do pracy (w %).....	11
Wykres 12	Umiejętności oczekiwane od kandydatów do pracy (w %)	11
Wykres 13	Poszukiwanie pracowników przez pracodawców w ciągu ostatnich 3 lat (w %).....	14
Wykres 14	Problemy pracodawców ze znalezieniem pracowników w ciągu ostatnich 3 lat (w %)	14
Wykres 15	Powody problemów pracodawców ze znalezieniem pracowników (w %)	15
Wykres 16	Problemy pracodawców ze znalezieniem pracowników – w firmach różnej wielkości (w %).....	16
Wykres 17	Problemy pracodawców ze znalezieniem pracowników – w różnych typach działalności (w %)...	17
Wykres 18	Dotychczasowe problemy ze znalezieniem pracowników a obecne plany zatrudnieniowe (w %)	18
Wykres 19	Odsetek pracodawców, którzy zgłaszają problem ze znalezieniem pracowników na określone stanowiska pracy	19
Wykres 20	Sposoby rozwiązywania problemów ze znalezieniem pracowników (w %)	20
Wykres 21	Planowana redukcja zatrudnienia w perspektywie 12 miesięcy (w %)	21

SPIS TABEL

Tabela 1	Umiejętności oczekiwane od kandydatów do pracy – w odniesieniu do wielkich grup zawodów (w %).....	12
Tabela 2	Kompetencje „miękkie” oczekiwane przez pracodawców (wskazane w pytaniu otwartym).....	13
Tabela 3	Ocena przydatności działań powiatowych urzędów pracy (w %)	22
Tabela 4	Rozkład próby badawczej w odniesieniu do wielkości firmy	24
Tabela 5	Rozkład próby badawczej w odniesieniu do typu działalności	24
Tabela 6	Rozkład próby badawczej w odniesieniu do branży	25

SPIS ZAŁĄCZNIKÓW

Załącznik 1	Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy.....	27
Załącznik 2	Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 3 lat.....	30
Załącznik 3	Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 5 lat.....	31
Załącznik 4	Kwestionariusz ankiety	32

Załącznik 1 Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 12 miesięcy

Zawody podawane w ramach kwestionariuszy ankiet przez pracodawców zostały zakodowane do zawodów zgodnych z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności⁵. W części przypadków zaklasyfikowanie na podstawie wypowiedzi pracodawcy było trudne i może nie odzwierciedlać w pełni intencji ze względu na brak dookreślenia zawodu i/lub brak odpowiednika w klasyfikacji. W części przypadków braku dookreślenia zawodu – posłużono się nazwą bardziej ogólną, zastępując kolejne cyfry w kodzie oznaczeniem „x” (np. inżyniera bez wskazania specjalizacji kodowano jako 214xxx, pod „xxx” rozumiejąc dalszą część kodu – inżynierowie w KZiS przypisane mają kody od 214101 do 214990). W zestawieniu uwzględniono również liczbę poszukiwanych pracowników, wobec których nie określono zawodu (np. „jeszcze nie wiadomo”, „nie wymagamy konkretnego zawodu”) – oznaczono ich jako „xxxxxx”.

W zestawieniu zawarto odsetek, jaki osoby o danym zawodzie stanowią wśród poszukiwanych pracowników (w stosunku do 100%, czyli wszystkich pracowników poszukiwanych w ciągu najbliższych 12 m-cy zgłoszonych w ramach badania) oraz odsetek pracodawców (spośród wszystkich), którzy takich pracowników będą potrzebować. Należy podkreślić, że w części przypadków zawód odnosi się do wąskiej specjalizacji (np. operator koparki), w części natomiast obejmuje szerszy zakres stanowisk (np. inżynier).

Zawód (zakodowany wg KZiS)	Kod zawodu	Odsetek poszukiwanych pracowników	Odsetek pracodawców poszukujących pracowników w zawodzie
GRUPA 1 - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY		1,074	
Prezes	112017	0,537	0,270
Główny Księgowy	121101	0,537	0,270
GRUPA 2 - SPECJALIŚCI		27,383	
Opiekun klienta	243302	6,644	1,887
Specjalista administracji publicznej	242217	4,564	2,156
Architekt	216101	2,752	0,539
Inżynier ⁶	214xxx	2,416	0,809
Analitik finansowy	241306	1,946	0,809
Inżynier budownictwa ⁷	21420x	1,812	0,539
Specjalista do spraw rozwoju oprogramowania systemów informatycznych	251202	1,678	0,809
Specjalista do spraw kadr	242307	1,409	0,270
Inżynier elektryk	215103	0,604	0,539
Pielęgniarka	222101	0,604	0,270
Chemik	211301	0,470	0,539
Specjalista do spraw sprzedaży	243305	0,470	0,270
Lekarz	221101	0,336	0,270
Fizjoterapeuta	229201	0,336	0,539
Aktor	265501	0,336	0,270
Programista aplikacji	251401	0,268	0,270
Nauczyciel akademicki ⁸	2310xx	0,268	0,270

⁵ Klasyfikacja wynikająca z Rozporządzenia MPiPS z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U.2018.227 j.t.).

⁶ Zakodowano wspólnie inżynierów, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny).

⁷ Zakodowano wspólnie inżynierów budownictwa, wobec których nie określono specjalizacji.

⁸ Zakodowano wspólnie nauczycieli akademickich i naukowców, wobec których nie określono specjalizacji (dziedziny nauki).

Koordynator projektów unijnych	242102	0,201	0,270
Grafik komputerowy DTP	216601	0,134	0,270
Audytor/Kontroler	242204	0,067	0,270
Radca prawny	261103	0,067	0,270
GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL		25,570	
Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej ⁹	313904	15,570	1,617
Księgowy	331301	2,617	1,078
Technik weterynarii	324002	1,477	0,270
Pracownik socjalny	341205	1,342	0,270
Przedstawiciel handlowy	332203	1,141	0,809
Technik mechanik	311504	1,007	0,539
Technik automatyk	311909	0,537	0,270
Ekspozytor towarów (merchandiser)	332201	0,537	0,270
Asystent dyrektora	334302	0,470	0,539
Bibliotekarz	343301	0,470	0,270
Technik logistyk	333107	0,336	0,270
Technik realizacji nagrań i nagłośnień	352122	0,067	0,270
GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI		11,946	
Technik prac biurowych ¹⁰	411004	8,591	3,774
Magazynier	432103	2,013	0,809
Sekretarka	412001	1,342	0,270
GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY		8,054	
Sprzedawca	522301	5,034	2,965
Kosmetyczka	514202	1,409	0,270
Doradca klienta	524902	1,342	0,270
Kelner	513101	0,268	0,270
GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY		1,477	
Ogrodnik	611303	1,477	0,270
GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY		9,732	
Pozostali robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	711990	3,691	1,078
Spawacz	721204	2,483	0,809
Monter instalacji i urządzeń sanitarnych	712604	1,745	0,809
Monter mechatronik	742114	0,470	0,539
Ślusarz	722204	0,403	0,270
Murarz	711202	0,336	0,270
Mechanik pojazdów samochodowych	723103	0,201	0,270
Parkieciarz	712203	0,134	0,270
Tkacz	731809	0,134	0,270
Elektryk	741103	0,067	0,270

⁹ W ramach zawodu zakodowano wszystkie wskazania dot. pracowników produkcji, pracowników linii produkcyjnej, pracowników przemysłowych itp.

¹⁰ W ramach zawodu zakodowano wszystkie wskazania dot. pracowników biurowych, pracowników kancelaryjnych, pomocy administracyjnych itp. – niezależnie od oczekiwanego od nich poziomu wykształcenia (w większości przypadków wyższego).

Tokarz ¹¹	7x231x	0,067	0,270
GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ		6,040	
Kierowca ¹²	833xxx	2,282	1,078
Operator maszyn i urządzeń ¹³	81xxxx	1,946	0,539
Szwaczka maszynowa	815301	0,872	0,539
Kierowca autobusu	833101	0,537	0,270
Kierowca samochodu ciężarowego	833203	0,336	0,270
Monter sprzętu oświetleniowego i lamp elektrycznych	821206	0,067	0,270
GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE		3,356	
Konserwator części / sprzętu	932901	1,477	0,270
Sortowacz	932913	1,342	0,270
Pomocniczy robotnik przy uprawie roślin i hodowli zwierząt	921301	0,268	0,270
Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	962990	0,268	0,270
PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU		5,369	
brak wskazania zawodu	xxxxxx	5,369	2,426
ŁĄCZNIE		100,000	100,000

¹¹ Zakodowano wspólnie tokarzy, wobec których nie określono specjalizacji (materiału i sposobu obróbki).

¹² Zakodowano wspólnie kierowców, wobec których nie określono specjalizacji (kategorii prawa jazdy).

¹³ Zakodowano wspólnie operatorów maszyn i urządzeń, wobec których nie określono specjalizacji (charakteru obsługiwanych maszyn i urządzeń).

Załącznik 2 *Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 3 lat*

W odniesieniu do planów 3-letnich pracodawcy wskazywali jedynie zapotrzebowanie na zawody, bez określania liczby pracowników (jako trudne do przewidzenia w tak odległej perspektywie) – stąd zestawienie odnosi się do odsetka pracodawców poszukujących pracowników w danym zawodzie.

Zawody podawane w ramach kwestionariuszy ankiet przez pracodawców zostały zakodowane do zawodów zgodnych z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności¹⁴. W części przypadków zaklasyfikowanie na podstawie wypowiedzi pracodawcy było trudne i może nie odzwierciedlać w pełni intencji ze względu na brak dookreślenia zawodu i/lub brak odpowiednika w klasyfikacji. W części przypadków braku dookreślenia zawodu – posłużono się nazwą bardziej ogólną, zastępując kolejne cyfry w kodzie oznaczeniem „x” (np. inżyniera bez wskazania specjalizacji kodowano jako 214xxx, pod „xxx” rozumiejąc dalszą część kodu – inżynierowie w KZiS przypisane mają kody od 214101 do 214990). W zestawieniu uwzględniono również liczbę poszukiwanych pracowników, wobec których nie określono zawodu (np. „jeszcze nie wiadomo”, „nie wymagamy konkretnego zawodu”) – oznaczono ich jako „xxxxxx”.

W zestawieniu zawarto odsetek pracodawców (spośród wszystkich), którzy takich pracowników będą potrzebować. Należy podkreślić, że w części przypadków zawód odnosi się do wąskiej specjalizacji (np. operator koparki), w części natomiast obejmuje szerszy zakres stanowisk (np. inżynier).

Zawód (zakodowany wg KZiS)	Kod zawodu	Odsetek pracodawców poszukujących pracowników w zawodzie
GRUPA 1 - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNIICY I KIEROWNICY		
GRUPA 2 – SPECJALIŚCI		
Nauczyciel przedmiotów zawodowych ¹⁵	23200x	0,270
GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL		
Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej ¹⁶	313904	0,270
GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI		
Magazynier	432103	0,270
GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY		
GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY		
GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY		
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	722308	0,270
Rzeźnik-wędliniarz	751105	0,270
Masarz ¹⁷	7511xx	0,270
GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ		
GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE		

¹⁴ Klasyfikacja wynikająca z Rozporządzenia MPiPS z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U.2018.227 j.t.).

¹⁵ Zakodowano wspólnie nauczycieli przedmiotów zawodowych, wobec których nie określono specjalizacji (obszaru).

¹⁶ W ramach zawodu zakodowano wszystkie wskazania dot. pracowników produkcji, pracowników linii produkcyjnej, pracowników przemysłowych itp.

¹⁷ Zakodowano wspólnie masarzy, wobec których nie określono specjalizacji.

Załącznik 3 *Lista zawodów, w których planowane jest zatrudnienie w perspektywie 5 lat*

W odniesieniu do planów 5-letnich pracodawcy wskazywali jedynie zapotrzebowanie na zawody, bez określania liczby pracowników (jako trudne do przewidzenia w tak odległej perspektywie) – stąd zestawienie odnosi się do odsetka pracodawców poszukujących pracowników w danym zawodzie.

Zawody podawane w ramach kwestionariuszy ankiet przez pracodawców zostały zakodowane do zawodów zgodnych z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności¹⁸. W części przypadków zaklasyfikowanie na podstawie wypowiedzi pracodawcy było trudne i może nie odzwierciedlać w pełni intencji ze względu na brak dookreślenia zawodu i/lub brak odpowiednika w klasyfikacji. W części przypadków braku dookreślenia zawodu – posłużono się nazwą bardziej ogólną, zastępując kolejne cyfry w kodzie oznaczeniem „x” (np. inżyniera bez wskazania specjalizacji kodowano jako 214xxx, pod „xxx” rozumiejąc dalszą część kodu – inżynierowie w KZiS przypisane mają kody od 214101 do 214990). W zestawieniu uwzględniono również liczbę poszukiwanych pracowników, wobec których nie określono zawodu (np. „jeszcze nie wiadomo”, „nie wymagamy konkretnego zawodu”) – oznaczono ich jako „xxxxxx”.

W kwestionariuszu ankiet w ramach odpowiedzi na pytanie dotyczące planów 5-letnich istniała opcja wskazania tych samych zawodów, co w odniesieniu do planów 3-letnich. W takich przypadkach zostały one skopiowane i są uwzględnione na poniższej liście.

W zestawieniu zawarto odsetek pracodawców (spośród wszystkich), którzy takich pracowników będą potrzebować. Należy podkreślić, że w części przypadków zawód odnosi się do wąskiej specjalizacji (np. operator koparki), w części natomiast obejmuje szerszy zakres stanowisk (np. inżynier).

Zawód (zakodowany wg KZiS)	Kod zawodu	Odsetek pracodawców poszukujących pracowników w zawodzie
GRUPA 1 - PRZEDSTAWICIELE WŁADZ PUBLICZNYCH, WYŻSI URZĘDNICY I KIEROWNICY		
GRUPA 2 - SPECJALIŚCI		
Nauczyciel przedmiotów zawodowych ¹⁹	23200x	0,270
GRUPA 3 - TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL		
Operator zautomatyzowanej linii produkcyjnej ²⁰	313904	0,270
GRUPA 4 - PRACOWNICY BIUROWI		
Magazynier	432103	0,270
GRUPA 5 - PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY		
GRUPA 6 - ROLNICY, OGRODNICY, LEŚNICY I RYBACY		
GRUPA 7 - ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY		
Operator obrabiarek sterowanych numerycznie	722308	0,270
Rzeźnik-wędliniarz	751105	0,270
Masarz ²¹	7511xx	0,270
GRUPA 8 - OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ		
GRUPA 9 - PRACOWNICY WYKONUJĄCY PRACE PROSTE		
PRACOWNICY, WOBEC KTÓRYCH NIE WSKAZANO OCZEKIWANEGO ZAWODU		
brak wskazania zawodu	xxxxxx	0,270

¹⁸ Klasyfikacja wynikająca z Rozporządzenia MPiPS z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz.U.2018.227 j.t.).

¹⁹ Zakodowano wspólnie nauczycieli przedmiotów zawodowych, wobec których nie określono specjalizacji (obszaru).

²⁰ W ramach zawodu zakodowano wszystkie wskazania dot. pracowników produkcji, pracowników linii produkcyjnej, pracowników przemysłowych itp.

²¹ Zakodowano wspólnie masarzy, wobec których nie określono specjalizacji.

Załącznik 4 Kwestionariusz ankiety

METRYCZKA

M1. Ilu pracowników zatrudnia Państwa firma/instytucja? (pytanie jednokrotnego wyboru)
<input type="checkbox"/> nie zatrudniam obecnie pracowników
<input type="checkbox"/> 1 do 9 pracowników
<input type="checkbox"/> od 10 do 49 pracowników
<input type="checkbox"/> od 50 do 249 pracowników
<input type="checkbox"/> od 250 do 999 pracowników
<input type="checkbox"/> 1000 i więcej pracowników

M2. Proszę wskazać w jakiej branży działa Państwa firma/instytucja.

(ankieter prosi o podanie kodu PKD głównej działalności firmy [z dokładnością do konkretnego symbolu – np. 85.59.B – Pozostałe pozaszkolne formy edukacji, gdzie indziej niesklasyfikowane] lub w przypadku braku jego znajomości – określenie profilu firmy w celu późniejszego zakodowania)

.....

M3. Proszę określić w jakiej sekcji PKD mieści się Państwa główna działalność (ewentualnie ankieter przekodowuje informację pozyskaną w ramach pytania M2)	
<input type="checkbox"/> sekcja A - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	<input type="checkbox"/> sekcja L - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości
<input type="checkbox"/> sekcja B - górnictwo i wydobywanie	<input type="checkbox"/> sekcja M - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna
<input type="checkbox"/> sekcja C - przetwórstwo przemysłowe	<input type="checkbox"/> sekcja N - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca
<input type="checkbox"/> sekcja D - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	<input type="checkbox"/> sekcja O - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne
<input type="checkbox"/> sekcja E - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	<input type="checkbox"/> sekcja P – edukacja
<input type="checkbox"/> sekcja F – budownictwo	<input type="checkbox"/> sekcja Q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna
<input type="checkbox"/> sekcja G - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	<input type="checkbox"/> sekcja R - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją
<input type="checkbox"/> sekcja H - transport i gospodarka magazynowa	<input type="checkbox"/> sekcja S - pozostała działalność usługowa
<input type="checkbox"/> sekcja I - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	<input type="checkbox"/> sekcja T - gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby
<input type="checkbox"/> sekcja J - informacja i komunikacja	<input type="checkbox"/> sekcja U - organizacje i zespoły eksterytorialne
<input type="checkbox"/> sekcja K - działalność finansowa i ubezpieczeniowa	

M4. Proszę wskazać w jakim powiecie zlokalizowana jest Państwa firma/instytucja.

(ankieter prosi o podanie powiatu)

.....

M5. Proszę określić przeważający charakter działalności Państwa firmy/instytucji.*(ankieter prosi o podanie przeważającego charakteru działalności firmy/instytucji)*☐ produkcyjny☐ usługowy☐ handlowy☐ inny, jaki?**PYTANIA KWESTIONARIUSZOWE****1. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy w Państwa firmie/instytucji planowane jest zatrudnienie nowych pracowników?***(pytanie jednokrotnego wyboru)*☐ tak☐ raczej tak☐ raczej nie /przejdźcie do pytania 4/☐ nie /przejdźcie do pytania 4/☐ trudno powiedzieć /przejdźcie do pytania 4/**2. Z jakiego powodu planowane jest zatrudnienie nowych pracowników?***(pytanie wielokrotnego wyboru)*☐ inwestycje w modernizację firmy (nowe technologie, maszyny, urządzenia, np. planowany zakup sprzętu wymagającego obsługi przez osoby o nowych umiejętnościach)☐ rozszerzenie działalności firmy (np. wprowadzenie nowej linii produkcyjnej, rozszerzenie katalogu usług)☐ poszerzenie rynków zbytu (np. rozszerzenie działalności z rynku lokalnego na krajowy, wejście na rynki zagraniczne)☐ wzrost sprzedaży produktów/usług firmy☐ otwarcie nowego oddziału firmy☐ zmiany w firmie (np. zmiana struktury firmy)☐ potrzeba uzupełniania stanowisk pracy ze względu na odejścia pracowników z pracy (z powodu zmiany pracy)☐ potrzeba uzupełniania stanowisk pracy ze względu na odejścia pracowników z pracy (z powodu odejścia na emeryturę/rentę lub inne świadczenia społeczne)☐ brak pracowników w firmie o odpowiednich kwalifikacjach☐ inne, jakie?**3. W jakich zawodach Państwa firma/instytucja planuje zatrudnienie nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy? Proszę określić zawody możliwie jak najdokładniej.***(ankieter prosi o wskazanie co najmniej 1, a maksymalnie 5 zawodów/stanowisk)***Zawód / stanowisko 1** – ile osób?**Zawód / stanowisko 2** – ile osób?**Zawód / stanowisko 3** – ile osób?**Zawód / stanowisko 4** – ile osób?**Zawód / stanowisko 5** – ile osób?☐ trudno powiedzieć /przejdźcie do pytania 4/

/Blok pytań odnoszących się do poszczególnych wskazanych zawodów/

Porozmawiajmy teraz o Państwa oczekiwaniach względem kandydatów ubiegających się o to stanowisko, to jest na temat tego, kogo chcieliby Państwo zatrudnić.

3.1. Jaki poziom wykształcenia będzie oczekiwany od kandydatów? Proszę precyzyjnie określić poziomy i kierunki kształcenia.

(pytanie jednokrotnego wyboru; w przypadku podania wykształcenia zasadniczego zawodowego, średniego technicznego bądź wyższego, ankieter dopytuje o kierunek i wpisuje go w odpowiednim polu, np. cukiernik, prawo administracyjne, finanse i rachunkowość, budownictwo drogowe)

- ☐ podstawowe
- ☐ gimnazjalne
- ☐ zasadnicze zawodowe, jaki kierunek/specjalność/nieważne?
- ☐ średnie ogólnokształcące
- ☐ średnie zawodowe lub policealne, jaki kierunek/specjalność/nieważne?
- ☐ wyższe, jaki kierunek/specjalność/obszar kształcenia/nieważne?
- ☐ brak konkretnych oczekiwań

3.2. Czy od kandydatów będzie oczekiwane doświadczenie zawodowe?

(pytanie jednokrotnego wyboru; w przypadku wyboru przez respondenta odpowiedzi „tak”, ankieter dopytuje dodatkowo o rodzaj doświadczenia i czas jego trwania; dopuszcza się możliwość zaznaczenia jednocześnie doświadczenia ogólnego oraz na podobnym stanowisku)

- ☐ tak
 - ☐ ogólne:
 - ☐ krótsze niż rok
 - ☐ od roku do 2 lat
 - ☐ od 2 lat do 5 lat
 - ☐ powyżej 5 lat
 - ☐ na podobnym stanowisku:
 - ☐ krótsze niż rok
 - ☐ od roku do 2 lat
 - ☐ od 2 lat do 5 lat
 - ☐ powyżej 5 lat

- ☐ nie
- ☐ trudno powiedzieć

3.3. Czy od kandydatów będzie oczekiwane formalne potwierdzenie posiadanego zawodu/kwalifikacji?

(w przypadku odpowiedzi „tak” możliwość wielokrotnego wyboru)

- ☐ tak – jakie?
 - ☐ studia kierunkowe
 - ☐ tytuł technika
 - ☐ świadectwo ukończenia szkoły zawodowej/branżowej
 - ☐ ukończony kurs/szkolenie w tym zakresie – jakie?
 - ☐ posiadane uprawnienie (np. prawo jazdy, książeczka spawacza)
 - ☐ inne – jakie?
- ☐ nie
- ☐ trudno powiedzieć

3.4. Jakie umiejętności będą wymagane od kandydatów ubiegających się o to stanowisko?

(pytanie wielokrotnego wyboru)

- ☐ dotyczące obsługi urządzeń i maszyn
- ☐ dotyczące wykonywania czynności innych niż obsługa urządzeń i maszyn
- ☐ dotyczące obsługi programów komputerowych
- ☐ dotyczące znajomości języków obcych
- ☐ dotyczące posiadania prawa jazdy
- ☐ dotyczące obsługi klienta
- ☐ inne, jakie?
- ☐ trudno powiedzieć
- ☐ brak konkretnych oczekiwań

3.5. Jakie kompetencje (zdolności i/lub predyspozycje psychospołeczne) powinni posiadać kandydaci ubiegający się o to stanowisko? Proszę wymienić maksymalnie 5 najważniejszych kompetencji oczekiwanych od kandydatów.

(ankieter odczyta pytanie i wpisze cechy wskazane przez respondentów; w przypadku braku oczekiwań co do cech i zdolności kandydatów, pola pozostaną puste)

- ☐
- ☐
- ☐
- ☐
- ☐

/Koniec bloku pytań dot. konkretnego zawodu/stanowiska/

4. Na jakich pracowników Państwa firmy/instytucji prognozują Państwo zapotrzebowanie w ciągu najbliższych 3 lat? Proszę określić zawody/stanowiska możliwie jak najdokładniej.

(ankieter prosi o wskazanie co najmniej 1, a maksymalnie 5 zawodów/stanowisk)

☐ nie przewiduje się zapotrzebowania

☐ trudno powiedzieć

☐ na następujące zawody:

Zawód / stanowisko 1

Zawód / stanowisko 2

Zawód / stanowisko 3

Zawód / stanowisko 4

Zawód / stanowisko 5

5. Na jakich pracowników Państwa firmy/instytucji prognozują Państwo zapotrzebowanie w ciągu najbliższych 5 lat? Proszę określić zawody/stanowiska możliwie jak najdokładniej.

(ankieter prosi o wskazanie co najmniej 1, a maksymalnie 5 zawodów/stanowisk)

☐ nie przewiduje się zapotrzebowania

☐ trudno powiedzieć

☐ na takie same zawody jak w przypadku 3 lat

☐ na inne zawody niż w przypadku 3 lat – jakie?

Zawód / stanowisko 1

Zawód / stanowisko 2

Zawód / stanowisko 3

Zawód / stanowisko 4

Zawód / stanowisko 5

6. Czy Państwa firma/instytucja napotkała w ciągu ostatnich 3 lat na problemy ze znalezieniem odpowiedniego pracownika?

(pytanie jednokrotnego wyboru)

☐ nie dotyczy – w tym czasie nie poszukiwaliśmy nowych pracowników

☐ tak

☐ raczej tak

☐ raczej nie /przejdźcie do pytania 10/

<input type="checkbox"/> nie /przejdź do pytania 10/
<input type="checkbox"/> trudno powiedzieć /przejdź do pytania 10/

7. Jakich stanowisk dotyczyły te problemy?*(pytanie wielokrotnego wyboru)*

<input type="checkbox"/> kierowniczych
<input type="checkbox"/> specjalistycznych
<input type="checkbox"/> techników i innego średniego personelu
<input type="checkbox"/> pracowników biurowych
<input type="checkbox"/> pracowników usług i sprzedawców
<input type="checkbox"/> rolników, ogrodników, leśników i rybaków
<input type="checkbox"/> robotników przemysłowych i rzemieślników
<input type="checkbox"/> operatorów i monterów
<input type="checkbox"/> pracowników wykonujących prace proste

8. Czym były spowodowane te problemy?*(pytanie wielokrotnego wyboru; dodatkowo ankieter wstawia znak „x” przy problemie, który dla respondenta był najważniejszy)***najważniejszy problem**

<input type="checkbox"/> brak osób zainteresowanych podjęciem zatrudnienia	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> brak osób posiadających wymagany zawód	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> brak osób posiadających odpowiednie umiejętności zawodowe	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> brak osób posiadających odpowiednie doświadczenie zawodowe	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> brak osób posiadających wymagane uprawnienia	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> brak osób posiadających odpowiednie kompetencje społeczne (np. umiejętność pracy w grupie)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> brak osób posiadających odpowiednie kompetencje menedżerskie (np. umiejętność organizacji pracy zespołu)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> brak osób posiadających odpowiednie predyspozycje osobiste (np. uczciwość, pracowitość, samodzielność)	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> kandydaci mają niski poziom motywacji do pracy	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> kandydatom nie odpowiadają proponowane warunki pracy	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> kandydaci mają zbyt duże oczekiwania płacowe	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> rezygnacje z zatrudnienia na jego początkowym etapie	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> inne, jakie?	<input type="checkbox"/>

9. W jaki sposób reagowali Państwo na te problemy?*(pytanie wielokrotnego wyboru)*

<input type="checkbox"/> kontynuowaliśmy poszukiwania w dotychczasowy sposób
<input type="checkbox"/> rozszerzaliśmy sposoby ogłaszania ofert pracy (np. w prasie, Internecie, na billboardach, na targach pracy)
<input type="checkbox"/> angażowaliśmy agencje zatrudnienia
<input type="checkbox"/> stworzyliśmy program poszukiwania nowych przez polecenia obecnych pracowników
<input type="checkbox"/> szukaliśmy pracowników w innych firmach (proponowaliśmy lepsze warunki)
<input type="checkbox"/> zatrudnialiśmy osoby pomimo braku poszukiwanych kwalifikacji/kompetencji
<input type="checkbox"/> zmienialiśmy warunki zatrudnienia (np. podnosiliśmy propozycje płacy dla nowozatrudnionych pracowników)
<input type="checkbox"/> zmienialiśmy warunki pracy (np. wprowadzaliśmy bonusy dla nowozatrudnionych pracowników)
<input type="checkbox"/> wprowadzaliśmy programy przyjazne nowozatrudnianym pracownikom (np. ścieżki awansu i szkoleń)
<input type="checkbox"/> współpracowaliśmy ze szkołami/uczelniami (np. patronat nad kształceniem kadr)
<input type="checkbox"/> realizowaliśmy programy stażowe dla uczniów/studentów
<input type="checkbox"/> rezygnowaliśmy z zatrudnienia (ograniczaliśmy rozwój liczebny firmy)
<input type="checkbox"/> inne, jakie?

10. Powiatowe urzędy pracy oferują szereg instrumentów ułatwiających tworzenie miejsc pracy. Proszę je ocenić w kontekście 2 kolejnych pytań.

(ankieter odczytuje wszystkie formy wsparcia i zadaje względem każdego z nich 2 kolejne pytania z tabeli)

instrument	Proszę ocenić przydatność instrumentu dla pracodawcy <i>(ankieter zaznacza cyfrę na skali od 1 do 5 lub zakreśla „nie znam”, jeżeli respondent nie zna danego instrumentu)²²</i>		Czy planują Państwo starać się o uzyskanie tego typu wsparcia w ciągu najbliższych 12 m-cy?	
			Tak	Nie
<input type="checkbox"/> sfinansowanie wyposażenia miejsca pracy	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		
<input type="checkbox"/> pożyczka na utworzenie miejsca pracy	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		
<input type="checkbox"/> staż	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		
<input type="checkbox"/> sfinansowanie szkolenia	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		
<input type="checkbox"/> prace interwencyjne	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		
<input type="checkbox"/> prace społecznie użyteczne	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		
<input type="checkbox"/> roboty publiczne	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		
<input type="checkbox"/> przygotowanie zawodowe dorosłych	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		
<input type="checkbox"/> jednorazowa refundacja składek na ubezpieczenia społeczne	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		
<input type="checkbox"/> świadczenie aktywizacyjne przy zatrudnieniu bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		
<input type="checkbox"/> dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie bezrobotnego w wieku 50+	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		
<input type="checkbox"/> grant na telepracę (utworzenie miejsca pracy w postaci telepracy dla bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub sprawowaniem opieki nad osobą zależną)	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		
<input type="checkbox"/> zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy oraz składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za zatrudnionych bezrobotnych do 30 r.ż.	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		
<input type="checkbox"/> zwolnienie z opłacania składki na Fundusz Pracy za zatrudnione osoby powyżej 50 r.ż.	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		
<input type="checkbox"/> refundacja składek na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych do 30 r.ż.	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		
<input type="checkbox"/> refundacja części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody i składki na ubezpieczenia społeczne skierowanych bezrobotnych do 30 r.ż.	1__2__3__4__5	<input type="checkbox"/> nie znam		

²²Skala od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „w ogóle nieprzydatny”, a 5 oznacza „zdecydowanie przydatny”.

11. Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy w Państwa firmie/instytucji przewidywana jest redukcja pracowników (zwolnienia)?☐ nie przewiduje się redukcji zatrudnienia☐ trudno powiedzieć☐ przewiduje się redukcję liczby pracowników w następujących zawodach/stanowiskach:**Zawód / stanowisko 1** – ile osób?**Zawód / stanowisko 2** – ile osób?**Zawód / stanowisko 3** – ile osób?**Zawód / stanowisko 4** – ile osób?**Zawód / stanowisko 5** – ile osób?**12. Z jakiego powodu przewidywana jest redukcja pracowników (zwolnienia)?***(pytanie wielokrotnego wyboru)*☐ zmiany technologiczne (np. planowany zakup sprzętu zastępującego pracę pracowników, postępująca cyfryzacja powodująca redukcję liczby pracowników)☐ zmniejszająca się liczba zamówień na produkty/usługi firmy☐ zmniejszająca się opłacalność prowadzonej działalności☐ przewidywane bankructwo firmy☐ planowane zamknięcie firmy☐ planowane połączenie firmy z innym podmiotem gospodarczym☐ zlecenie części zadań podwykonawcom zewnętrznym☐ zmiany w firmie (np. zamknięcie części produkcji, przekierowanie produkcji na inne obszary, zmiana profilu firmy)☐ przewidywane zahamowanie w gospodarce (np. redukcja liczby zleceń, trudności finansowe kontrahentów)☐ inne, jakie?